



# 1<sup>ère</sup> Commission Consultative Paritaire des contractuels de l'OFB

visioconférence, 24 juillet 2020 (14h30 à 17h30)

ORDRE DU JOUR	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
1. Présentation introductive	Présentation des effectifs (complétée avec les agents hors-plafond) (3 pages)	Information
2. Approbation du règlement intérieur de la CCPL	Projet de règlement intérieur de la CCPL de l'OFB	Favorable unanime
3. Licenciement d'un agent contractuel en CDI pour suppression d'emploi	Note relative à la procédure de licenciement de M. XXX (2 pages)	7 abstentions, 1 refus de vote
<b>Points supplémentaires demandés par la CGT-Environnement (pour info)</b>		
4. Application de la procédure de rupture conventionnelle aux différents statuts d'agents contractuels à l'OFB	Projet de note OFB « La rupture conventionnelle » (3 pages)	Non traité
5. Représentation dans les instances de dialogue social des agents contractuels de l'OFB hors quasi-statut, y compris de droit privé		Traité en 1
6. Calendrier 2020 du processus d'avancement et de promotion des agents sous quasi-statut, à l'OFB et au niveau ministériel		Traité en 1
7. Point d'avancement sur les revendications de la plateforme intersyndicale pour les agents du quasi-statut, publiée en mars 2019		Traité en 1
8. Questions diverses : - évolutions des régimes indemnitaire et indiciaire - majoration Outre-mer		Traité en 1

## Présents :

**Administration (8 membres sur 10) :** Christelle Gratton (directrice des ressources humaines), Emilie Granger, François Hissel, Philippe Mevel, Thierry Thomas, Philippe Dupont, Eric Hansen, Laurence Rio + un expert

**Organisations syndicales (8 membres sur 10) :** EFA-CGC : Margaux Joulain ; Force Ouvrière : Alexandre Licardi ; Syndicat national de l'environnement : Mara Rihouet, Emmanuel Thevenin, Thomas Gendre, Gwenaëlle Arons, Dominique Dubray, Véronique Caraco (experte) ; CGT-Environnement : Sylvain Michel.

**Secrétaire :** Direction des ressources humaines ; secrétaire adjoint de séance : Sne-FSU

## **Introduction par la DRH :**

La CCPL se réunit pour la première fois, après le boycott par certaines OS le 3 juillet. Aujourd'hui, les participants sont assez nombreux côté administration comme côté élus, mais l'obligation de quorum n'est plus nécessaire.

Les OS ont demandé des points supplémentaires : évolutions du quasi-statut demandées par l'intersyndicale et procédure de rupture conventionnelle.

La CGT rappelle les 4 sujets supplémentaires demandés par e-mail du 12 juin. Nous demandons qu'ils figurent explicitement aux OdJ à l'avenir, pour que chacun ait la visibilité des sujets qui seront à traiter et puissent les préparer. La question sur la représentation des agents contractuels de droit privé n'a pas été mentionnée par la DRH dans son introduction (et sera seulement évoquée à la marge lors de la réunion).

## **1. Présentation introductive de la CCP (pour info)**

Par la DRH :

L'articulation avec la CCP ministérielle reste inchangée. Les CCP de l'AFB et de l'ONCFS ont juste été fusionnées.

Son champs de compétences se limite au traitement de situations individuelles et aux procédures disciplinaires. Il est possible d'y discuter de situations collectives ... si l'administration y consent.

Le périmètre inclut les contractuels sous quasi-statut, mais aussi tous les autres contractuels de droit public (comme nous avons dû le rappeler à l'administration, pour qu'elle en tienne compte dans son bilan des effectifs) .

Pour la représentation des contractuels de droit privé (une centaine, cf . infra), la DRH du ministère a été saisie en juin, suite à la question posée par la CGT. Il existe différentes situations selon les établissements : dans certains EP, ils sont gérés via la création d'un CSE<sup>1</sup> (fusion des CT et CSHCT). La loi n'a rien prévu pour les contractuels de droit privé de l'OFB. Ils pourraient être représentés différemment selon que les agents occupent des postes permanents ou non-permanents.

Sne-FSU : 3 prérogatives confiées aux CCP n'ont pas été citées : refus télétravail, demande de révision du CREP<sup>2</sup>, accompagnement pour retour à l'emploi suite à la suppression du poste. Elles ne font pas partie des attributions de la CCPM, donc doivent être traitées au niveau des établissements.

La DRH déclare ne pas être bien informée de ces prérogatives ; elle doit vérifier les textes réglementaires pour déterminer si elles relèvent de la CCPM ou des CCPL.

### **Présentation des effectifs :**

postes sous plafond d'emploi :

- 478 agents sous quasi-statut (dont quelques CDD) sur des postes permanents,
- 24 CDD sur des postes de fonctionnaire vacants,
- 48 CDD sur postes temporaires

Ils représentent au total 550 agents, soit 22% des effectifs sous plafond de l'OFB.

postes hors-plafond :

- 53 CDD sur convention
- 127 contractuels de droit privé : CAE/PEC<sup>3</sup>, apprentis, ESC/VSC<sup>4</sup>, réserviste

Les contractuels sous plafond et hors-plafond représentent 730 agents, soit 26% de l'effectifs total de l'OFB.

---

1 Comité social d'établissement

2 Compte-rendu d'évaluation professionnelle

3 Contrat d'aide à l'emploi, devenu aujourd'hui Projet emploi – compétences (durée 1 an renouvelable une fois)

4 Engagement / Volontariat du Service Civique (durée de 6 mois / 2 ans)

Sne-FSU : plaide pour que les agents de catégorie A, qui sont très majoritaires dans le quasi-statut (70%), aient des possibilités de gestion de leur carrière comparables à celles des fonctionnaires de même catégorie.

#### Répartition des effectifs sous plafond par position administrative

	ETP*	Effectifs	A	B	C
CCD/CDI Quasi-statut	426,65	478	337	49	92
CDD QS 6 quinquies**	24	24	3	7	14
Fonctionnaires en PNA ou détachement sur corps	1914,3	1942	194	875	873
Détachés	107,6	108	87	15	6
CDD de courte durée	48	48	22	7	19
<b>TOTAL SOUS PLAFOND</b>	<b>2 520,55 *</b>	<b>2600</b>	<b>643</b>	<b>953</b>	<b>1004</b>

\* Le delta Effectifs/ ETPT est dû à la faible quotité des agents d'entretien.

\*\*CDD QS 6 Quinquies : Contrat à durée déterminée des agents occupant des postes vacants de fonctionnaires.

#### Répartition des agents non titulaires hors plafond

Étiquettes de lignes	EFFECTIFS PHYSIQUES	ETP
Apprenti	21	10,5
CAE / PEC	59	49,9
CDD sur convention	53	46,4
ESC	20	0
Fonctionnaire détaché sur contrat HP	4	3,9
Réserviste	1	0
VSC	26	0
<b>Total général</b>	<b>184</b>	<b>110,7</b>

Figure 1 : répartition des effectifs OFB par statuts d'emploi au 30 juin 2020.

#### Promotions et avancements :

La DRH du ministère a déposé une demande pour une augmentation significative du nombre de promotions. Reste à passer l'arbitrage interministériel.

Le calendrier sera le même que d'habitude, se concluant par la CCPM en décembre. Le ministère attend la publication des LDG<sup>5</sup> pour sortir la circulaire sur la campagne de promotion, cette publication ayant été reportée à septembre à cause du boycott du CTM<sup>6</sup> en juillet.

La CGT rappelle que l'AFB permettait une concertation informelle entre l'administration et les organisations syndicales pour préparer les listes d'agents proposés par l'établissement à la CCPM. Cette pratique ne se déroulait pas de manière totalement satisfaisante, mais elle avait le mérite d'exister, contrairement à l'ONCFS. Nous souhaitons que cet exercice ait lieu dans l'OFB et de façon suffisamment anticipée et transparente.

La DRH avance que puisque l'OFB représente désormais 85% des effectifs sous quasi-statut, l'étape de concertation avant la CCPM perd de son intérêt.

5 Lignes directrices de gestion, à mettre en place en 2020 suite à la Loi de transformation de la Fonction Publique

6 Comité technique ministériel

Le Sne-FSU soutient la demande de la CGT : seul un petit nombre d'agents est proposé à la CCPM ; les autres cas ne peuvent être examinés qu'au niveau de l'établissement.

FO souhaite aussi que les représentants du personnel (RP) aient accès à l'ensemble des dossiers des agents éligibles aux avancements et promotions, afin de pouvoir vérifier les données et faire des propositions.

La DRH trouve cette demande légitime, mais indique que toute réunion de concertation représente du travail supplémentaire pour les services RH. De plus, la tendance actuelle pour les fonctionnaires est de ne plus du tout consulter les RP sur les promotions.

### **Régime indemnitaire :**

La DRH soutient la revendication pour modifier le mode de calcul des enveloppes, de façon à permettre de verser à tous la part variable, qui actuellement peut être amputée par les parts fixes très élevées de certains agents.

Par contre, la DRH ne soutient pas notre demande de relèvement global de l'enveloppe indemnitaire.

La révision du régime indemnitaire pourrait être publiée fin 2020, si tous les visas sont obtenus.

Sne-Fsu rappelle que le problème provient de l'impossibilité de transférer des montants de part variable d'une catégorie à l'autre.

La DRH propose de verser la même part variable à tous les agents la 1<sup>ère</sup> année après la révision du régime indemnitaire, car les délais seront trop courts pour déterminer la prime de chacun avant fin 2020. Sne-FSU, CGT et FO ne sont pas favorables à cette idée, qui ferait perdre le sens de la prime censée être basée sur l'évaluation des services rendus. La CGT propose de décaler le versement de la part variable de quelques mois, plutôt que d'appliquer un nivèlement source de frustration pour les agents. Les représentants Sne-FSU et FO approuvent.

### **Régime indiciaire :**

Les OS ont demandé une revalorisation du régime indiciaire du quasi-statut, calquée sur les grilles des fonctionnaires, mais il n'y a pas eu d'avancée sur ce plan.

La DRH rappelle que la Loi de transformation de la Fonction Publique (LTFP) permet désormais de recruter des contractuels sur n'importe quel poste permanent. Cela pourrait contribuer à « dynamiser » le quasi-statut.

Sne-FSU attire l'attention sur le risque d'accroissement de la précarité, ces recrutements étant limités à 3 ans.

La DRH fait remarquer que depuis la LTFP, les fonctionnaires en PNA<sup>7</sup> sont aussi recrutés pour 3 ans, tout comme les fonctionnaires en détachement. (NdR : comme souvent, l'administration confond « dynamisme » et « flexibilité », qui va de paire avec précarité et dégradation des garanties sociales.)

### **Majoration Outre-mer :**

La CGT rappelle que la majoration a été accordée relativement rapidement après la publication de la plateforme intersyndicale de revendications pour les agents sous quasi-statut. Mais les agents en CDD hors-plafond (recrutés dans le cadre d'une convention de projet) ne perçoivent encore aucune majoration. Cela représente une perte de 40% de rémunération pour ces agents, ce qui ne leur permet pas de palier au coût de la vie dans ces territoires. Il est urgent d'accorder à ces agents un salaire leur permettant de vivre dignement. C'est une injustice flagrante par rapport à leurs collègues contractuels sous plafond ou fonctionnaires.

La DRH indique que le problème est identifié, mais qu'il n'y a pas de budget provisionné en 2020 pour cela. Ses services recherchent une solution, qui serait applicable en 2021.

La CGT demande que cette solution soit appliquée de manière rétroactive sur les rémunérations de 2020, car l'OFB ne doit pas accepter de telles différences de traitement entre ses agents.

### **Déclaration Sne-FSU :**

---

7 Position normale d'activité

La colère les avait empêchés de participer à la réunion prévue initialement le 3 juillet. Un communiqué avait été diffusé juste avant la réunion pour exposer leurs motifs, dont plusieurs sont à nuancer aujourd'hui suite aux éléments de réponse apportés par la DRH :

- Absence de réponse aux revendications de la plateforme intersyndicale
- Mettre fin à la catégorie C, dont les agents sont largement suremployés
- Versement de l'intégralité des parts variables dues aux agents

Le Sne-Fsu maintient fermement ses autres demandes, dont l'évolution du traitement indiciaire.

La DRH accepte que leur communiqué soit annexé au PV de réunion.

## **2. Règlement intérieur (pour vote)**

Sne-FSU constate que le RI reprend à 98% celui de l'AFB, qui s'appuyait très largement sur le règlement ministériel. Ils demandent une modification de l'article 3, qui stipule qu'une ASA est accordée aux représentants du personnel « sauf nécessités de service ». A retirer car la participation des élus aux instances est un droit impératif.

CGT demande plusieurs modifications, visant à améliorer la qualité et l'intérêt des échanges entre l'administration et les représentants du personnel :

- rappeler que la CCP concerne tous les agents contractuels, pas seulement ceux du quasi-statut (mais pas les contrats de droit privé) ;
- adresser systématiquement les convocations et documents aux suppléants ;
- permettre aux suppléants de prendre part aux débats ;
- rendre les PV de réunion accessibles à tous les agents via l'intranet ;
- en cas de procédure disciplinaire, préciser que le défenseur peut être n'importe quelle personne désignée par l'agent et doit pouvoir accéder à l'intégralité de son dossier.

Concernant la prise de parole par les suppléants, la DRH accepte à condition que ce soit sur un sujet donné, à la place du titulaire et non en plus, comme cela a été convenu pour le Comité technique.

La DRH accepte toutes nos propositions d'amendements, sous réserve de vérification juridique des modifications concernant la procédure disciplinaire.

**Vote : unanime favorable (10 voix)**

## **3. Licenciement d'un agent contractuel en CDI pour suppression d'emploi (pour vote)**

Résumé du dossier par l'expert de la DRH :

Le licenciement concerne un agent d'entretien en service départemental, travaillant pour l'OFB à hauteur de 15h/mois. Le SD a déménagé dans de nouveaux locaux, où le ménage est assuré par un prestataire. Le poste disparaît donc : il s'agit d'une sorte de rupture conventionnelle.

L'agent a été convoqué le 27 mai en précisant clairement le motif. Vu son ancienneté, le préavis de licenciement est de 2 mois. Il est en poste depuis avril 2002, et non 2017 comme indiqué dans la note fournie. L'indemnité de licenciement est calculée, sur la base de son ancienneté, en fractions de son salaire actuel, et plafonnée à 12 mois de salaire.

Les nouveaux locaux sont situés bien plus loin de son domicile que précédemment.

Sne-FSU constate qu'il a été très difficile de trouver le numéro de téléphone du SD, pour joindre l'agent concerné. L'agent a déclaré qu'il ne souhaite pas continuer à effectuer tant de trajets pour si peu d'heures de travail.

FO demande s'il existe une trace écrite de son souhait de renoncer au poste à cause de l'éloignement. L'OFB lui a-t-elle proposé un reclassement sur une autre fonction ?

Sne-FSU demande si cette personne sera éligible à la Prime de Restructuration (PRS) liée à la création de l'OFB. L'établissement a l'obligation de proposer un autre poste, à niveau de responsabilité et volume horaire équivalents.

La DRH ne dispose pas encore de réponse sur les critères d'attribution de la PRS. Elle rappelle la procédure, dans l'ordre chronologique :

1. Entretien préalable entre l'agent et l'administration
2. Consultation de la CCP
3. Notification du licenciement à l'agent
4. Demande éventuelle de reclassement de la part de l'agent

CGT déclare qu'il serait souhaitable de disposer d'informations sur les pistes de reclassement identifiées par l'administration, avant de se prononcer par un vote.

La DRH répond que ces pistes ne seront explorées que si l'agent demande un reclassement, suite à la notification de son licenciement. Cela permet aux services RH de s'éviter un travail potentiellement inutile ... Même un représentant de l'administration s'étonne de cet ordre et trouverait plus humain de proposer d'abord un reclassement.

Sne-FSU demande à disposer d'informations plus complètes à l'avenir et voudrait savoir s'il risque d'y avoir beaucoup d'autre cas de ce genre, du fait de la réorganisation (i.e. réduction) en cours des implantations de l'OFB.

La DRH admet que ce type de situation pourrait se reproduire prochainement pour d'autres agents d'entretien, qui étaient assez répandus à l'ONCFS, tandis que l'AFB préférerait avoir recours à des prestataires.

EFA-CGC : la personne était sur le point de déposer sa démission, ce qui indique que la procédure aurait dû être anticipée avant le déménagement du SD. L'agent aurait dû être informé dès les premières réflexions sur le choix du site.

CGT demande à ce que les membres de la CCP disposent, avant d'être consultés, d'un minimum d'informations sur des pistes de reclassement envisageables, y compris dans un autre SD ou sur d'autres fonctions. En conséquence, et à cause de l'absence d'information écrite sur la situation personnelle et professionnelle de l'agent, nous ne prendrons pas part au vote.

**Vote : 7 abstentions (Sne-FSu, FO, EFA-CGC) ; 1 refus de vote (CGT).**

**Vos représentants CGT-Environnement à la Commission consultative paritaire de l'OFB :**

<b>Titulaire</b>	Sylvain Michel	06.45.69.96.25	Pôle milieux marins, Brest
<b>Suppléant</b>	Sébastien Manné	06.08.76.09.39	DR Grand Est, Moulins-les-Metz

